

Obec Helcmanovce

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená v súlade s ustanoveniami zákona č.331/2001 Z.z. a ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Zmluvné strany:

Obec Helcmanovce v zastúpení starostkou obce Mgr. Blankou Vargovou

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Mestskom úrade v Gelnici (org. č. 20-1001-5409) , zastúpená predsedom odborovej organizácie Ing. Annou Vajdovou

ČASŤ I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej dohody

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania v zmysle zákona č. 2/1991/ Zb. o kolektívnom vyjednaní.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „OZV“ a namiesto zákona o ochrane vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,
 - sociálna oblasť a sociálny fond.
1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
 2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Článok 4

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ, odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatváranie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas činnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvné strany tejto KZ.

2. Zamestnávateľ uznáva ZO a jej závodný výbor za jedného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.
3. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.
4. Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZV ZO najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 6

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZV na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV.

ČASŤ II.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 7

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 8

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s odborovou organizáciou.

Článok 9

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je pracovný poriadok neplatný.

Článok 10

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 11

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 12.00 hod do 12.30 hod..

Článok 12

Týždenný pracovný čas zamestnancov Obecného úradu Helcmanovce

<u>Pracovná doba</u>	<u>Prestávka v práci</u>
Pondelok: 7:30 – 15:30 hod.	12:00 – 12:30 hod.
Utorok: 7:30 – 15:30 hod.	12:00 – 12:30 hod.
Streda: 7:30 – 17:00 hod.	12:00 – 12:30 hod.
Štvrtok: 7:30 – 15:30 hod.	12:00 – 12:30 hod.
Piatok: 7:30 – 14:00 hod.	12:00 – 12:30 hod.

Týždenný pracovný čas zamestnancov Ekodvoru Helcmanovce a referenta odpadového hospodárstva : technicko-hospodárskeho zamestnanca

<u>Pracovná doba</u>	<u>Prestávka v práci</u>
Pondelok: 7:30 – 15:30 hod.	12:00 – 12:30 hod.
Utorok: 7:30 – 14:00 hod.	12:00 – 12:30 hod.
Streda: 7:30 – 17:00 hod.	12:00 – 12:30 hod.
Štvrtok: 7:30 – 14:00 hod.	12:00 – 12:30 hod.
Piatok: 7:30 – 17:00 hod.	12:00 – 12:30 hod.

Článok 13

Rozsah nadčasovej práce je stanovený vo výške najviac 150 hodín ročne.

Článok 14

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude poskytnuté zamestnancovi po prejednaní so zamestnávateľom a s odborovou organizáciou.

Článok 15

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dovolenku v trvaní 4 a 5 týždňov. V prípade, ak bude uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na príslušný rok, výmera dovolenky sa upraví v zmysle tejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
2. Starostovi počas výkonu funkcie patrí dovolenka v rozsahu podľa kolektívnej zmluvy, ktorá je záväzná pre obec ako zamestnávateľa podľa čl. I, bodu 3. zákona 253/1994Z.z. § 2 odst. 2v znení neskorších dodatkov a predpisov

Článok 16

Zamestnávateľ môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát aj s pracovníkmi VPP a koordinátormi MOS prostredníctvom ústredia PSVaR, ÚPSVaR SNV v zmysle ZP § 48 ods. 4 písm. d).

Článok 17

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a)
 2. alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 odst. 1 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 odst. 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 18

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa § 76 a pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a odst. 1 v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 19

Zamestnávateľ bude raz štvrtročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať ZV s prípadnými skončeniami pracovného pomeru.

Článok 20

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z KZ. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi 3 pracovné dni pred jej uskutočnením.

ČASŤ III. *Pracovné podmienky*

Článok 21

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.12.2017 a počas roka 2018 je 3 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.“

Článok 22

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Táto KZ v súlade s § 2 citovaného zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

2. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

3. Skúšobná doba je najviac 3 mesiace u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti, alebo vedúceho zamestnanca je 6 mesiacov. Skúšobná doba musí byť so zamestnancom dohodnutá v pracovnej zmluve.

4 Zamestnancovi zaradenému do 7 platovej triedy sa priznáva 12 platový stupeň po

odpracovaní minimálne 15 rokov.

5 Do 15 rokov trvania pracovného pomeru sa zamestnanec zaradi do platového stupňa zodpovedajúceho skutočnej dĺžke započítanej praxe .

Článok 23

Výška osobného príplatku je určená do výšky 100%. Výška osobného príplatku je závislá na splnení podmienok stanovených zamestnávateľom a od finančných možností zamestnávateľa. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatoek sa priznáva na dobu 3 mesiacov. Po uplynutí tejto doby sa osobný príplatoek prehodnotí.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky jeho funkčného platu.

Článok 25

Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrťročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne: prvé 3 dni vo výške 40% a ďalších 7 dní 60 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Článok 27

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať všetkým zamestnancom v pracovnom pomere vo všetkých pracovných zmenách stravovanie formou stravovacích poukážok.

2. Starosta obce počas výkonu funkcie sa považuje za zamestnanca v pracovnom pomere na účely zabezpečovania stravovania a prispievania na stravovanie podľa Zákonníka práce

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla. Pri zabezpečení stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby , alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie

hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,42 € na jedno hlavné jedlo.

5. zostatok ceny stravovacej poukážky si hradí zamestnanec.

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov 2 krát do roka služby na regeneráciu pracovnej sily , na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa dostali nevinene do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 30

1. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov sa povinne zriaďuje z rozpočtu organizácie účelový sociálny fond najmenej vo výške stanovenej všeobecne záväznými predpismi. Výška fondu a zásady na jeho čerpanie sa prejedná s odborovým zväzom.

2. Sociálny fond tvorení zamestnávateľom v rámci sociálnej politiky bude tvoriť:

- povinným prídelením vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods.1 zákona č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde
- ďalším prídelením vo výške 0,25 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 citovaného zákona.

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborej organizácii v prílohe A/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

3. Na účely tvorby a použitia sociálneho fondu sa starosta obce považuje za zamestnanca v pracovnom pomere , čo znamená:

- sociálny fond sa tvorí aj z platu starostu obce
- zo sociálneho fondu sa poskytujú príspevky aj pre starostu obce

Článok 31

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto KZ.

ČASŤ V. ***Záverečné ustanovenia***

Článok 32

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 28.februára 2018. Jej platnosť sa však vždy predlžuje na obdobie ďalšieho obdobia , ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 33 ***Zmena kolektívnej zmluvy***

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 34

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok“ ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku K zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu.
3. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 35

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

Článok 36

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od ukončenia jej účinnosti.

Článok 37

(1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Kolektívna zmluva je platná dňom podpisu a účinná je dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

Dňom účinnosti sa ruší Kolektívna zmluva obce Helcmanovce ako zamestnávateľa zo dňa 28.02.2017.

Kolektívna zmluva schválená uznesením 1/2018

Prílohy KZ:

A) Aktuálne zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

V Helcmanovciach

.....
Ing. Anna Vajdová
predseda ZO SLOVES pri
Mestskom úrade v Gelnici

.....
Mgr. Blanka Vargová
starostka obce
Helcmanovce